

Sygn. akt IV P 135/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	S. G. H. S.
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2015 r. w Szczytnie

sprawy P. J.

przeciwko (...) sp. z o.o. O/W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. Uznaje wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi P. J. przez pozwanego (...) sp. z o.o. O/W. w dniu 4 września 2015 roku za bezskuteczne,

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę (...) (...), w tym 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt: IV P 135/15

UZASADNIENIE

Powód P. J. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pozwanego (...) spółka z o.o. O/ w W..

W uzasadnieniu wskazał, iż pieczołowicie, starannie i z bardzo dużym zaangażowaniem wykonywał swe obowiązki. Aż do zabiegu chirurgicznego, a więc przez okres prawie 5 lat, nie korzystał ze zwolnień lekarskich, zdarzało się, że świadczył pracę pomimo posiadanego zwolnienia lekarskiego (3 tygodnie w maju 2015 r.), często miał zaległy urlop wypoczynkowy w znacznej ilości. Pozwana nigdy nie miała zastrzeżeń do jego pracy, przeciwnie, bardzo ceniła pracę powoda, jego doświadczenie i oddanie pracy.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało sformułowane w sposób bardzo ogólnikowy, nie wskazuje na konkretne podstawy, które powód mógłby uznać za powody do utraty przez pracodawcę zaufania do jego osoby i w konsekwencji - do rozwiązania umowy o pracę. Sformułowanie w rozwiązaniu umowy nie precyzuje, na czym miał

polegać niewłaściwy sposób przekazania obowiązków przez powoda i jakie istotne informacje z punktu widzenia funkcjonowania całej firmy pozwana miała na myśli.

Powód otrzymał wypowiedzenie 4 września 2015 r. po zakończeniu 1 września 2015 r. urlopu wypoczynkowego za 2014 r., na który został „skierowany” bezpośrednio po zakończeniu leczenia chirurgicznego.

Wypowiedzenie było wielkim zaskoczeniem, ponieważ po powrocie ze zwolnienia lekarskiego został poinformowany o pewnych drobnych niedociągnięciach, jakie zaistniały z jego powodu. Rozmowa przebiegała jednak w normalnej atmosferze, pracodawca nie kierował pod jego adresem żadnych konkretnych zarzutów, nie groził zastosowaniem kary porządkowej, ani też innymi konsekwencjami prawnymi. Powód odebrał tę rozmowę jako przekaz informacji dotyczących spraw, jakie miały miejsce podczas jego nieobecności w zakładzie. Wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powiązany z zawartym w art. 30 §4 kp obowiązkiem wskazania przyczyny wypowiedzenia nie został spełniony. Przyczyna musi być konkretna, poparta rzeczowymi argumentami oraz okolicznościami, które taki wniosek uzasadniają. Dopiero skonkretyzowanie przyczyny umożliwia pracownikowi właściwe się do niej ustosunkowanie, daje sposobność jej sprawdzenia i oceny przez sąd. Z oświadczenia pracodawcy powinno więc wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu usprawiedliwiającego rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, a ocena ta winna być dokonywana z perspektywy pracownika. Z treści oświadczenia pozwanej powód nie jest w stanie określić prawdziwej, rzeczywistej przyczyny, która legła u podstaw utraty zaufania do jego osoby przez pracodawcę, może jedynie domniemywać, że może to mieć związek z uchybieniami, o których poinformował go pracodawca w sierpniu 2015 r., zaraz po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, to jednak zbyt mało, aby uznać przyczynę rozwiązania za skonkretyzowaną, oczywistą i czytelną.

Rozwiązanie umowy jest mocno krzywdzące z uwagi na kilkuletni nienaganny staż pracy, doświadczenie zawodowe, duże zaangażowanie w pracę oraz zadowolenie pracodawcy z wykonywanej przez niego pracy. Powód ma świadomość, że pracodawca ma prawo do swobodnego doboru pracowników, nie może to jednak zmieniać faktu, że rozwiązanie umowy musi być konsekwencją rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny.

Pozwany (...) spółka z o.o. O/ w W. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazał, iż do powoda należało m.in. sporządzanie zamówień oraz raportów, nadzorowanie sprzedaży, utrzymywanie stałych kontaktów z kontrahentami pozwanego. W czerwcu 2015 roku powód udał się na zwolnienie w celu poddania się zaplanowanej operacji, nie było ono spowodowane nagłą chorobą, nie było zaskoczeniem, od wielu miesięcy wiedział, iż zmuszony będzie poddać się zabiegowi operacyjnemu. W czasie zwolnienia lekarskiego powoda jego współpracownicy oraz przełożeni odkryli, iż nie upewnił się (mimo, iż taka praktyka, wymagana przez pracodawcę, istnieje od wielu lat u pozwanego i była znana powodowi), że na czas jego nieobecności inna osoba będzie dysponowała wszelkimi koniecznymi informacjami, by realizować zamówienia i kontaktować się z kontrahentami, nie sporządził koniecznych raportów, nikomu nie przekazał swoich obowiązków, nie poinformował przełożonych o zamówionych transportach międzynarodowych - pracodawca powoda dowiedział się o nich dopiero w momencie, gdy otrzymał fakturę VAT. Na służbowej skrzynce mailowej powód ustawił automatyczną wiadomość zwrotną informującą jedynie, iż przebywa na zwolnieniu lekarskim, bez podania okresu nieobecności czy danych osoby, z którą kontrahenci mogliby kontaktować się.

Spowodowało znaczne zaburzenia w działaniu całego przedsiębiorstwa pozwanego.

W ocenie pozwanego nie ulega wątpliwości, iż powód nie wykazał, aby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna; była to również przyczyna istotna, zachowanie powoda spowodowało trudności w funkcjonowaniu całego przedsiębiorstwa. O okolicznościach tych powód został wyczerpująco poinformowany w rozmowie, którą odbył z nim przełożony po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, jeszcze przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. J. został zatrudniony na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży w (...) spółka z o.o. O/ w W. na podstawie umowy o pracę z a od dnia 13 grudnia 2010 roku, a od 1 marca 2012 roku na stanowisku specjalisty ds sprzedaży na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnie wynagrodzenie powoda wynosiło (...) złotych.

Powód był zatrudniony w dziale handlowym, w którym dodatkowo był podział wewnętrzny na osoby zajmujące się sprzedażą oraz zakupami. Powód zajmował się zakupem tarcicy oraz transportem, w tym fakturami związanymi z tym zakresem.

W ciągu 2015 roku na stanowisku osoby zarządzającej pracą działu, w którym zatrudniony był powód, kilkakrotnie następowały zmiany. Do marca 2015 roku zatrudniony był na tym stanowisku P. H. (1), który zajmował tę funkcję od początku pracy powoda, po nim na 3 miesiące objęła tę funkcję J. T., a w związku z przejściem wymienionej do innego podmiotu powiązanego z pozwanym, od dnia 1 czerwca 2015 roku stanowisko managera ds. przepływu objął T. K. (1).

Powód w 2015 roku doznał urazu nogi i w czerwcu 2015 roku miał zaplanowaną operację chirurgiczną, której termin był ustalony na 23 czerwca. Nie był dokładnie znany okres nieobecności powoda po zabiegu. Powód z T. K. (1) ustalał termin nieobecności, jak również wskazał mu, iż ma przed terminem nieobecności przekazać swoje obowiązki współpracownikom w dziale w uzgodnieniu z J. A., pełniącą funkcję koordynatora ds. zakupów.

W czerwcu T. K. (1) powierzył powodowi dodatkowe, nowo powstałe zadanie związane z certyfikacją pelletu, co było niezbędne w celu utrzymania rynku zbytu tego produktu na niektóre rynki europejskie.

Na koniec czerwca 2015 roku był przewidziany audyt oceniający stopień przygotowania certyfikacji, powód otrzymał informację, iż sprawa ta jest priorytetowa. Powód otrzymał pomoc konsultanta zewnętrznego, a ponadto do współpracy z nim została oddelegowana A. F. (1), której powód miał też przekazywać informacje, by mogła przejąć te zadania od niego w razie nieobecności. Wymienieni przez cały ten czas współpracowali ze sobą, były dni, które poświęcali wyłącznie na sprawy związane z certyfikacją, w tym także na polecenie przełożonych, by inne sprawy odłożyć, powód przekazywał koleżance niezbędne informacje, oprowadzał po zakładzie. Tuż przed planowaną nieobecnością powoda termin audytu został przesunięty o kilka dni i nie był przeprowadzany w obecności powoda.

Poza pracą nad certyfikatem powód zajmował się także swoją bieżącą pracą.

Zgodnie z praktyką przyjętą u pozwanego nie było w dziale powoda stałych zastępstw, jak również nie było jednej osoby, której przekazywało się obowiązki.

Tuż przed zwolnieniem powód przekazał jednej z wyznaczonych przez J. A. osób, M. K. (1) część obowiązków dotyczących sprzedaży zewnętrznej, dane kontaktowe do klientów, informacje, jak przeprowadzać proces. W systemie wewnętrznym u pozwanego ustawił przekierowanie faktur wpływających do niego do załatwienia na współpracownika. Następnie w programie pocztowym ustawił powiadomienie zwrotne dla wpływających listów informujące, iż przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu operacji kolana. Powód w powiadomieniu nie wskazał odbiorcom odpowiedzi automatycznej, kto go zastępuje.

Powód zajmuje się w ramach swoich obowiązków sprzedażą pelletu, co pewien czas wysyła głównemu odbiorcy pelletu firmie (...) raport o stanie wykonania umowy oraz do centrali pozwanego w Szwecji zestawienie wysłanego produktu. Odchodząc na urlop, powód nie przekazał nikomu, iż takie zestawienie w czasie jego nieobecności powinno być wykonane.

W czasie nieobecności powoda z działem skontaktował się Mikael I. z I. w Szwecji i wskazał, iż nie wpłynęło powyższe zestawienie i że klient jest z tego powodu niezadowolony. Wówczas J. T., poprzednia przełożona powoda skontaktowała się z nim telefonicznie, powód udzielił informacji, co do tego zestawienia. Następnie skontaktował się z informatykiem pozwanego, któremu przekazał, w jaki sposób zestawienie powinno być sporządzone, przesłał skan wykresu. M. K. (1) i A. R. wykonali raporty i zostały one wysłane do adresatów.

Wpłynęły też do działu faktury za transport zamówiony przez powoda. Przekazując M. K. (2) informacje powód nie poinformował jej o tej konkretnej wykonanej usłudze, jak i nie przekazał informacji niezbędnych, by fakturę opłacić tj. jak przebiega proces zakupu oraz na jakim etapie transakcji, z którym z klientów się znajduje. M. K. (2) nie znalazła stosownych danych, sama zaczęła odtwarzać, jak proces zakupu przebiega, weryfikować faktury, zwracała się do firm spedycyjnych, by ustalić, czy transport został zlecony.

J. A. wysyłając grupowego maila do współpracowników, otrzymała ze skrzynki e-mailowej powoda ustawioną przez niego odpowiedź o nieobecności z powodu choroby.

Informacje o tych sytuacjach dotarły do T. K. (1), który uznał, iż powód nie wykonał właściwie przekazania obowiązków przed planowaną nieobecnością. W pewnym momencie powód został poinformowany telefonicznie, iż powinien się stawić do pracy, by zmienić ustawienie powiadomienia na mailu. Zadzwoiła do powoda jego partnerka jednocześnie współpracująca z nim w dziale. W czasie rozmowy przekazała telefon J. A., która poinformowała powoda, iż nie ma potrzeby, by przychodził do pracy, ponieważ pojawiły się jakieś drobiazgi, z którymi sobie sami poradzili.

Natomiast T. K. (1) zaczął rozważać rozwiązanie umowy z powodem. Po powrocie P. J. ze zwolnienia lekarskiego podjął z nim rozmowę o nieprzekazanych obowiązkach, pytał komu i co powód przekazywał, powód był zaskoczony, stwierdził, że nie wie, o co chodzi, w czym jest problem. W związku z tym T. K. (1) zdecydował, iż powód ma wykorzystać w okresie do września zaległy urlop wypoczynkowy.

W tym czasie podjął rozmowy z dyrektorem Oddziału, J. O. oraz dyrektorem personalnym P. W. (1) informując, iż chce z powodem rozwiązać umowę o pracę. Przedstawił informację, iż brak raportów i zestawień związanych z pelletem mogło narazić ciągłość produkcji całego zakładu, zgłosił także zastrzeżenia co do sposobu przekazania przez powoda zagadnień związanych z procesem certyfikowania pelletu. Poinformował, że nie można było się z powodem skontaktować w czasie jego nieobecności, bowiem ten przekazał, że sobie takich kontaktów nie życzy. Wskazał także na nieprzekazanie przez powoda kwestii związanych z zamówionym transportem i płatnościami za faktury z tego zakresu oraz ustalenia w trakcie weryfikacji, że same zamówienia zostały wykonane niezgodnie z procedurą obowiązującą u pozwanego.

Został poproszony o dokładne rozważenie decyzji, a w przypadku jej podtrzymywania o sformułowanie zarzutów na piśmie.

W dniu 3 września 2015 roku przesłał do P. W. (1) e-maila z listą zastrzeżeń do powoda, które to jego zdaniem winny spowodować rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Wskazał tam na brak jakiegokolwiek przekazania obowiązków i informacji dotyczących wykonywanych zadań m.in:

- zestawienie do (...) (informacja została przekazana dopiero od J. T.);
- zestawienie sprzedaży pelletu dla M. Ingemarssona;(brak informacji o potrzebie sporządzania takiego raportu)
- faktury za transport zamówiony przez P. (brak historii zamówienia transportów, brak zamówień, brak jakichkolwiek informacji odnośnie opisu takich faktur);
- brak informacji o zamówionych transportach międzynarodowych (zlecenia od T. P.; jak powinny być zrobione pod to zamówienia) - sytuacja wynikła w momencie pojawienia się faktury
- automatyczna odpowiedź w poczcie. Brak informacji z kim się kontaktować w sprawie zakupu drewna i sprzedaży zewnętrznej
„Z powodu operacji kolana przebywam na zwolnieniu lekarskim.

D. to knee surgery i am on sick leave.”

W dniu 4 września 2015 roku wręczono powodowi pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres upływał 28 lutego 2013 roku wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia jest niewłaściwy sposób przekazania części obowiązków oraz nieprzekazanie części istotnych informacji z punktu widzenia funkcjonowania całej firmy (między innymi płatności za faktury, przygotowanie raportów oraz przekazanie informacji do kontrahentów) przed pójściem na zaplanowany zabieg chirurgiczny w czerwcu 2015 roku, czym spowodował utratę zaufania pracodawcy.

/ zeznania świadków J. A. K 43-44, 48, M. K. (1) K 48, A. R. K 58-59, A. F. (1) K 63-64, T. K. (1) K 44-48, P. W. (2) K 49-50, P. H. (1) K 57-58, akta osobowe powoda – umowa o pracę, aneks do umowy, e-mail T. K., pismo o wypowiedzeniu K 7, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 13 /

Sąd zważył, co następuje:

Sąd w postępowaniu z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę bada zarówno zasadność, jak i zgodność z prawem dokonanego wypowiedzenia.

Zarzut formalny powoda do dokonanego mu wypowiedzenia dotyczy naruszenia obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, który to wymóg oznacza podanie przyczyny nie tylko prawdziwej, ale i konkretnej. Stawiany w art. 30§4 kp wymóg podania konkretnej przyczyny dokonywanego wypowiedzenia oznacza, iż pracodawca winien wyjaśnić pracownikowi, co spowodowało podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy i wskazanie to musi być tak sformułowane, tak dookreślone, by pracownikowi faktycznie znany był powód wypowiedzenia mu umowy o pracę i aby mógł zdecydować, czy decyzja pracodawcy jest słuszna, a jeśli nie, podjąć skuteczną obronę przed nią.

Wymóg konkretności jest zachowany, jeśli pracownik w okresie poprzedzającym wypowiedzenie mu umowy o pracę uzyska w oparciu o inne okoliczności np. to rozmowy przeprowadzone przez pracodawcę, czy też osoby go reprezentujące, wiedzę o tym, co stało się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym zgodnie z regułą wyrażoną w art. 6 kc, to pozwany winien wykazać wystąpienie tej okoliczności.

Z oświadczenia pracodawcy powinno więc wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w rozwiązaniu pod względem jej konkretyzacji, jak trafnie wskazał powód, dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

Powód przez całe postępowanie wskazywał, że przyczyny wskazane mu w wypowiedzeniu, ale i wyjaśnienia w odpowiedzi na pozew są dla niego niejasne i nie jest w stanie z nich jednoznacznie wywnioskować, co spowodowało wypowiedzenie.

Zarzuty powoda są uzasadnione. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę doręczonym powodowi przyczyny te zostały opisane bardzo ogólnie, z użyciem określeń, pod którymi może kryć się wiele treści, a zebrane w sprawie dowody nie dały podstaw do przyjęcia, że przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia nastąpiła konkretyzacja zarzutów wskazanych w wypowiedzeniu, powód jedynie w odniesieniu do jednej okoliczności „przygotowania raportów” wskazał, iż domyśla się, o co może chodzić, bowiem w okresie zwolnienia lekarskiego dzwoniło w tej sprawie do niego.

O ogólności opisanego przyczyn w wypowiedzeniu świadczy choćby fakt, że już na rozprawie, gdy powód tłumaczył, jakie konkretnie zdarzenia pozwany mógł mieć na myśli pod pojęciami opisanymi w wypowiedzeniu, pełnomocnik pozwanego proszony o odniesienie się, czy istotnie o te okoliczności chodzi, oświadczył, że nie jest w stanie jednoznacznie tego potwierdzić.

Wystarczy tu wskazać, że pod określeniem „przekazanie informacji dla kontrahentów” miało się mieścić, jak się wydaje po odpowiedzi na pozew, niepełna informacja zwrotna o nieobecności ustawiona w skrzynce e-mail, by stwierdzić, że te sformułowania są nieczytelne. Także „nieprzekazanie części istotnych informacji (m.in. płatności za faktury)” w

sytuacji, gdy z materiału dowodowego wynika, że powód przekazał informacje dotyczące płatności, faktur M. K. (1), a w czasie jego nieobecności okazało się, że nie przekazał jej informacji dotyczących dwóch z wielu faktur i tylko tego dotyczył zarzut jest zbyt mało precyzyjne.

Pozwany wskazał, że przełożony dodatkowo rozmawiał z powodem na temat przyczyn wypowiedzenia, co, jak się wydaje, miało skonkretyzować powodowi przyczyny. Pozwany w odpowiedzi na pozew podkreślił, że powód nie wykazał, by przyczyny wymienione w wypowiedzeniu były pozorne, czy nieprawdziwe. Trzeba zauważyć, że takie stanowisko jest sprzeczne z rozkładem ciężaru dowodów w postępowaniu z odwołania pracownika od wypowiedzenia. Należy wskazać, że to pozwany, jako pracodawca obowiązany jest wykazać prawidłowość wypowiedzenia, zgodność z prawem pod względem formalnym, jak i zasadność, a więc w tym przypadku, że w dostateczny sposób wyjaśnił powodowi przyczyny tego wypowiedzenia. Jeśli pozwany powołuje się na to, że przyczyny były dodatkowo powodowi wyjaśniane w bezpośrednich rozmowach, to także po stronie pozwanego leży obowiązek udowodnienia tego. Tymczasem jedyny dowód, jaki można do tej okoliczności przypisać to zeznania T. K. (1), który podał, że po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego rozmawiał z nim o tym, było to pod koniec sierpnia, próbował się go zapytać, jak to wyglądało z jego strony, co i komu przekazywał, powód miał odpowiedzieć zdawkowo, że on nie rozumie problemu. To zeznanie nie jest wystarczające do uznania, że przyczyny wypowiedzenia zostały skonkretyzowane, nie ma w nich żadnych informacji, jakich kwestii dokładnie dotyczyła rozmowa, jak również, wynika z niej, że T. K. (1) próbował uzyskać dodatkowe informacje od powoda, a nie przedstawił mu zarzuty dotyczące wadliwego przekazania obowiązków. Dodatkowo warto wskazać, że powód podał, że rozmowa miała się odbyć nie pod koniec sierpnia, a pomiędzy zwolnieniem lekarskim, a urlopem, co dodatkowo odsuwa czasowo tę rozmowę, jako mającą odnosić się do przyczyn wypowiedzenia – od daty wręczenia pisma.

Należy też wskazać, że jak wynika z zeznań T. K. (1), to tak faktycznie on podjął decyzję o braku możliwości współpracy z powodem. W swoich zeznaniach obszernie opisał wszystkie wydarzenia i oceny, które doprowadziły go do przekonania, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem. Odniesienie tych zarzutów, które jako przełożony formułował do powoda i które o jego decyzji zaważyły do treści wypowiedzenia pokazuje jednoznacznie, iż powodowi w istocie nie wskazano, z jakich przyczyn stosunek pracy jest z nim rozwiązywany. Część z nich (niezależnie od uznania, czy oceny sformułowane przez T. K. były prawdziwe i zasadne) w ogóle nie znalazła odzwierciedlenia w wypowiedzeniu, jak np. kwestie związane z przekazywaniem A. F. spraw związanych z certyfikacją pelletu, część w sposób niepełny, jak np. wskazywane przez T. K. (i jak wynika z jego zeznań bardzo istotne dla jego decyzji) potencjalne skutki związane z nieprzekazaniem informacji o sporządzeniu raportu dla B. w postaci zagrożenia ciągłości produkcji, a część w sposób nieczytelny- jak wskazywana wyżej kwestia dotycząca informacji zwrotnej na mailu. Takie uszczegóławianie, uzupełnianie przyczyn wypowiedzenia na etapie postępowania sądowego jest niedopuszczalne.

Niezależnie od powyższego uchybienia, które samo w sobie stanowi podstawę do uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, Sąd uznał też, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w świetle dowodów przeprowadzonych przed Sądem jest niezasadne.

Z uwagi na ewentualną możliwość orzekania o innym roszczeniu w miejsce przywrócenia do pracy w przypadku uznania niecelowości podstawowego roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (a taki wniosek mógłby być wysnuty, gdyby wypowiedzenie miało uchybienia formalne, ale zarzuty do pracownika były uzasadnione i poważne), Sąd uznał za celowe odniesienie się do zarzutów, także tych niewyartykułowanych do powoda, bądź niedookreślonych, w szczególności, że jak wynika z zeznań P. W. (1) były one podkreślane przez T. K. (1) przy argumentacji o konieczności rozwiązania umowy i utracie zaufania do powoda i miały istotny wpływ na uznanie, że jego wniosek o rozwiązanie umowy jest uzasadniony.

Jak już wyżej wskazano, to T. K. (1) zdecydował o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i obszernie opisał w zeznaniach przyczyny, ale również relacjonował je osobom, które formalnie były uprawnione do podjęcia tej decyzji.

Część z tych okoliczności nie znalazła potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach, a co do części, w ocenie Sądu, świadek formułuje przesadzone, wyolbrzymione oceny.

Z relacji świadka można odnieść wrażenie, że powód odchodząc na zwolnienie lekarskie nie przekazał żadnych swoich obowiązków nikomu. Takie też określenie znalazło się w e-mailu skierowanym do P. W. (2) pisząc o braku „jakiegokolwiek przekazania obowiązków i zadań”.

Taki zarzut jest nieprawdziwy.

Z zeznań M. K. (1), której powód miał przekazywać obowiązki wynika, że co do zasady uczynił to przed urlopem i w większości bez problemu wykonywała te zadania, a jedynie w czasie nieobecności powoda, po wpłynięciu 2 faktur okazało się, że powód nie przekazał informacji co do tych dwóch elementów. Z zeznań świadka H. w powiązaniu z zeznaniami J. A. wynika, że na stanowisku powoda było po kilkadziesiąt faktur dziennie, a zatem to uchybienie dotyczy niewielkiego fragmentu zadań powoda.

W swej relacji T. K. (1) dużo uwagi przypisuje kwestii, która ostatecznie w wypowiedzeniu się nie znalazła, tj. zaangażowaniu powoda w certyfikację dot. pelletu, jak i samemu przekazaniu tych informacji wskazanej w tym zakresie jako zastępujący przez przełożonego A. F. (1). Z uwagi na akcent położony przez T. K. (jak wskazano, decydującego o rozwiązaniu umowy i formułującego ocenę o utracie zaufania) na tę kwestię, Sąd uznał za celowe omówienie tego. Zeznania T. K. w tej kwestii nie znajdują potwierdzenia w relacji A. F.. Zeznania tej ostatniej przeczą relacji T. K., jakoby przekazanie obowiązków przez powoda sprowadziło się do wydania jej skoroszytu z informacjami. Świadek podała, że przez te 2-3 tygodnie ściśle współpracowała z powodem, niektóre dni całe spędzali na sprawach związanych z certyfikatem, powód przekazał jej wszystko, co sam wiedział, był zaangażowany w to, oprowadzał ją po zakładzie pokazując konieczne elementy i ona sama nie ma żadnych zarzutów do powoda co do tego, jak to przekazywanie informacji wyglądało.

Niewątpliwie powód nie wykonał sam, ani nie przekazał informacji o konieczności wykonania zestawienia dot. pelletu dla B. i dla centrali w Szwecji. Natomiast wskazać trzeba, że z zeznań A. R. wynika, że gdy problem zaistniał, powód będąc na zwolnieniu zaangażował się w nadrobienie tego uchybienia i telefonicznie przekazał zarówno, jak same wykresy mają wyglądać, jak i gdzie są dane.

Z zeznań T. K. (1) wynika nadto, iż szczególnie istotną kwestią przy ocenie tego uchybienia był wniosek, iż niewysłanie tego zestawienia mogło narazić funkcjonowanie całego zakładu i doprowadzić do zagrożenia ciągłości produkcji.

W pierwszej kolejności trzeba podkreślić, że ten element w ogóle nie został powodowi w wypowiedzeniu wskazany, nie podniesiono tego także w odpowiedzi na pozew, wobec czego przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie może być uwzględniony, powód dowiadując się o takim zarzucie- a wskazanym także przez P. W. (2) jako argument decydujący o uznaniu wniosku o rozwiązanie umowy za słuszny – dopiero z zeznań świadka nie miał szansy sformułować obrony przed takimi twierdzeniami.

Trzeba jednak wskazać, że w ocenie Sądu owo oświadczenie świadka K. co do potencjalnych skutków wynikających z braku zestawienia nie znajduje potwierdzenia w zebranych dowodach i może być traktowane tylko jako luźny wniosek. P. H. (2), który jeszcze 4 miesiące wcześniej kierował działem podał, że w tamtym okresie brak zestawienia takich skutków nie mógł spowodować, dostawy i odbiór pelletu wynikały z umowy, zaś raport pokazywał wyłącznie poziom jej wykonania i miał charakter statystyczny. Dodatkowo, jego sporządzanie z umowy nie wynikało, a było dodatkowym uzgodnieniem. O ile zatem samo uchybienie zaistniało i zrozumiałe jest niezadowolenie przełożonego, szczególnie, że zostało ono zasygnalizowane przez kontrahenta, to nie znajduje uzasadnienia przypisywanie powodowi tak daleko idących zagrożeń płynących z tego uchybienia, jak również trzeba wskazać na zaangażowanie powoda w jego usunięcie.

Odnośnie ustawienia powiadomienia zwrotnego na mailu, jak już wyżej wskazano, powiązanie sformułowań zawartych w wypowiedzeniu z tym zarzutem jest niemal niemożliwe. Dodatkowo wskazać warto, że rzeczywiście nie było tam pełnych informacji, jednakże sama informacja o nieobecności i przyczynach była pozostawiona, kontrahenci mogli łatwo się zorientować, iż muszą skontaktować się z inną osobą z działu, bowiem powód jest nieobecny, nie byli pozostawieni bez żadnej informacji.

Trzeba się też odnieść do kwestii samego kontaktu z powodem w czasie jego nieobecności. Część świadków wskazywała, że nie dzwoniło do powoda w związku ze stwierdzonymi problemami, bo ten stwierdził, iż nie będzie telefonów z pracy odbierał. Niewątpliwie taka postawa pracownika, w którego pracy ujawniły się uchybienia, może mieć wpływ na utratę zaufania do niego. Jednakże sam powód zaprzeczył, by padła z jego ust taka wypowiedź, powoływał się wręcz na fakt, że takie kontakty z nim były. Żaden ze świadków zeznających przed Sądem bezpośrednio tej wypowiedzi nie słyszał, J. A. podała, że taką informację przekazała inna osoba, która z powodem rozmawiała. Wobec braku bezpośredniej relacji, jak i zaprzeczenia powoda, Sąd uznał tę okoliczność za nieudowodnioną, nie sposób w świetle zebranych dowodów ustalić, co powód powiedział, czy został właściwie zrozumiany, czy nie był to rodzaj żartobliwej uwagi, do której powód nie przywiązał wagi.

W kontekście rozmów prowadzonych z powodem warto natomiast wskazać też na zeznania J. A., która wskazała, że rozmawiała z powodem w czasie jego nieobecności. Rozmowa ta odbyła się w związku z telefonem do powoda, iż miałby przyjechać do pracy, bo zaistniała konieczność usunięcia jakichś uchybień, wówczas przekazano słuchawkę świadkowi i ta poinformowała powoda, iż nie ma takiej potrzeby. Uzasadniła to tym, że wprowadzie jakieś sprawy „wyszły”, ale były to drobiazgi i w dziale poradzili sobie z tym we własnym zakresie. To oświadczenie także podważa ocenę świadka K., co do wagi uchybień powoda. A trzeba wskazać, że J. A., wprowadzie nie kieruje całym działem, ale koordynuje jego pracę, w tym pracę powoda.

Dodatkowo, z zeznań A. F. (1) wynika to, czemu T. K. (1) przeczył, mianowicie, że razem z powodem mieli wydawane w okresie - bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie lekarskie powoda – polecenie odłożenia bieżących, zwykłych zadań, by się zająć wyłącznie sprawą certyfikatu, w związku ze zbliżającym się audytem była presja na wykonanie przede wszystkim tych zadań.

P. J. wskazując przyczyny, z powodu których zaistniały drobne uchybienia w przekazaniu obowiązków, wskazywał właśnie na fakt obciążenia go tuż przed planowanym zwolnieniem dodatkowym, bardzo obszernym i terminowym zadaniem, co miało wpływ na bieżące wykonywanie obowiązków. O ile, co do zasady, można się zgodzić z pozwanym, że pracownik mając zaplanowaną nieobecność w pracy, winien jak najlepiej przekazać zadania na czas nieobecności osobom zastępującym go, to w sytuacji, gdy nieoczekiwanie w tym samym okresie zostaną zlecone mu nowe, obszerne i niezaplanowane wcześniej terminowe zadania, to okoliczność ta, w ocenie Sądu, w świetle tak postawionych przez przełożonego priorytetów, usprawiedliwia drobne niedociągnięcia pracownika, a przede wszystkim czyni niezasadnym wyciąganie aż tak restrykcyjnych konsekwencji, jak rozwiązanie stosunku pracy z wieloletnim pracownikiem.

Tu warto wskazać też, że z zeznań P. H. (2) wynika, że ten miał inny system organizacji pracy w przypadku nieobecności pracownika, podał, że było spotkanie i ustalono, kto kogo zastępuje, natomiast jeśli chodzi o sprawy w toku. to on rozdzielał, kto co ma przejąć i jak załatwić, żeby było załatwione. Jeżeli dana osoba szła na urlop to starał się ustalić, co ma w toku i co ma przekazać. Oczywiście, T. K. (1), jako obecny przełożony ma pełne prawo ustalić swój własny system i wymagania w tym zakresie, jednak w ocenie Sądu, konieczne jest, by pracownicy mieli czas i możliwość przystosowania się do tych wymogów. Tutaj powód udał się na planowaną nieobecność 3 tygodnie po objęciu obowiązków przez T. K. (1) i była to niewątpliwie pierwsza dłuższa nieobecność jakiegokolwiek pracownika w dziale, co wyklucza uznanie, że pracownicy taką szansę na dostosowanie się do zwiększonych, czy nieco zmienionych wymogów mieli.

Powyższe okoliczności świadczą niezbicie, iż pozwany naruszył wynikającą z art. 30§4 kp dyrektywy konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd ocenił dokonane wypowiedzenia w świetle przeprowadzonych dowodów także jako niezasadne .

W świetle takich okoliczności Sąd uznał, że zarówno zarzuty formalne do wypowiedzenia znalazły potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach, jak i pozwany nie wykazał zasadność swojej decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, wobec czego powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne Sąd uznał za zasadne w świetle art. 45§1 kp .

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przy określaniu wynagrodzenia za czynności pełnomocnika Sąd miał na uwadze brzmienie treści § 6 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu